



Syddansk Universitet

Regnskab over viden

Homburg, Tomas; Seerup Jørgensen, Kenneth

Published in:
Tidsskrift for Dansk Sundhedsvaesen

Publication date:
2002

Document Version
Forlagets udgivne version

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (APA):
Homburg, T., & Seerup Jørgensen, K. (2002). Regnskab over viden: Vejle og Give sygehus har som landets første sygehus udarbejdet et videnregnskab. Tidsskrift for Dansk Sundhedsvaesen, 78(2), 59-61.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Regnskab over viden

Vejle og Give sygehus har som landets første sygehus udarbejdet et videnregnskab

Af Kenneth Seerup Jørgensen og Tomas Homburg

På Vejle og Give sygehuse er der hidtil blevet lavet virksomhedsberetninger hvert år i helt traditionel forstand. Det var udmærket som et redskab, der kunne bruges til at vise sygehusenes aktiviteter og årets vigtigste aktiviteter indadtil og udadtil.

Men sygehusledelsen har hele tiden har haft mange tanker om det værdigrundlag, der blev arbejdet ud fra på de to sygehuse. Og for et års tid siden indså direktionen, at sygehusenes værdier skulle formaliseres i et værdigrundlag.

Vi skulle have nedfældet et værdigrundlag, der svarede til de værdier, vi hidtil havde arbejdet ud fra, og det skulle også diskuteres og bekræftes i de enkelte afdelinger på sygehusene, så der var enighed og opbakning bag det. Med andre ord det skulle – og skal fremover – være en del af dagligdagen, så vi både har noget at rette os og stræbe efter.

Vision

På Vejle og Give sygehuse vil vi i patientbehandlingen

- være lige i hælene på de forreste, idet vi løbende udvikler og overtager nye medicinske landvindinger fra samarbejdspartnere på universitetssygehusene,
- være forrest i at bruge IT, avanceret teknologi og ny viden i skånsomme behandlinger og effektive patientforløb,
- og bygge på ledere og medarbejdere, som forfølger disse mål i en atmosfære af omsorg, venlighed og professionalisme.

Grundlæggende værdier

Patienter og pårørende

- Patienter og pårørende skal opleve tryghed, sikkerhed og høj kvalitet.
- Vi udbygger brugen af opdaterede, planlagte patientforløb - under fornøden individuel hensyntagen.
- Vi udbygger det ry i sundhedsfaglige kredse og i befolkningen, som gør Vejle og Give sygehuse tiltrækkende også for beboere i de omgivende amter.

Forskning og udvikling

- Ny viden skabes til stadighed, og opdateret patientbehandling forudsætter, at alle afdelinger er aktive i forskning og udvikling.
- Viden respekterer ikke landegrænser – vi prioriterer internationale kontakter.

Økonomi

- Vi gennemfører løbende omstillinger for at frigøre ressourcer til gavn for patienterne.
- Vi anvender samfundets ressourcer effektivt.
- Afdelingerne tilskyndes til at behandle stadig flere patienter.
- Vi vil fastholde vor grønne profil.

Uddannelse

- Vi opfylder forpligtelsen til at uddanne, videreuddanne og efteruddanne.
- Det er alle medarbejders ret og pligt at blive fagligt opdaterede.

Ledelse og samarbejde

- Vi anvender dialogbaseret ledelse.
- Ledelse udøves ud fra et fællesskab om værdier.
- Vi delegerer og medinddrager for at fremme alle medarbejderes engagement og nytænkning.
- Beslutninger træffes tæt på problemerne. Afdelingsledelserne skal have reelle handlemuligheder og økonomisk råderum.
- Vi giver en hånd til dem, der har brug for det.

Det første videnregnskab

I de sidste par år er der blevet talt og skrevet meget om videnregnskaber. Primært i rådgivnings- og IT-virksomheder. Efter drøftelser med sygehusledelsen blev det aftalt, at der skulle påbegyndes udarbejdelse af et videnregnskab for Vejle og Give sygehuse.

Vi havde fra processens begyndelse haft et samarbejde med specialestuderende fra Århus Handelshøjskole Lotte Krag (nu cand. merc. dat.), der bistod os hele vejen gennem forløbet.

Vi ønskede, at der skulle være en påviselig sammenhæng mellem vores værdigrundlag og dagligdagen.

For år 2000 lavede vi vores første videnregnskab. Vi var lidt forsigtige, så det endte med at blive en virksomhedsberetning med videnregnskab. Om et år laver vi kun et videnregnskab. Grunden til, at vi har været lidt forsigtige, er, at det dels er første gang, vi laver et videnregnskab på Vejle og Give sygehuse, og dels, at vi er det første sygehus i landet, der laver det.

Faktaboks start:

Hvad er videnregnskab?

Et videnregnskab er en afrapporteringsform, hvor en virksomhed har mulighed for at fortælle om de bløde værdier i virksomheden; værdier som ikke figurerer i et traditionelt regnskab. Da det er svært at sætte tal på de bløde værdier og på viden, fokuserer videnregnskabet på at fortælle læseren om de tiltag, der gøres for at pleje og udvikle grundlaget for viden. Videnregnskabet behandler derfor ikke viden i sig selv og tager ikke stilling til, om den viden, der er i organisationen, er den rigtige.

Videnregnskabet behandler derimod mulighederne for den viden, der jo udgør den vigtigste del af sygehusenes kapital, og videnregnskabet forholder sig til, hvordan der arbejdes med videnbasen.

Videnregnskabet henvender sig til sygehusenes patienter, nuværende og kommende medarbejdere, politikere, andre sygehuse og andre, som har interesse i Vejle og Give sygehuse.

Faktaboks slut

Da vi gik i gang med arbejdet, kredsede vi os ind på de fire indsatsområder, der - i henhold til Erhvervsfremmestyrelsens model - kan siges at være gældende for Vejle og Give sygehuse i forhold til værdigrundlaget: Medarbejdere, patienter, teknologi og processer.

Spørgsmålet var, hvad organisationen besad af viden og hvor stor en mængde tid og investeringer, der blev lagt inden for de fire områder.

Hvis det skulle måles, måtte vi finde frem til de indikatorer, der sagde noget om de fire indsatsområder. På dette stadium i tilblivelsen udarbejdede vi et yderst brugbart værktøj: Kompetencekataloget.

Vi definerer et kompetencekatalog som en database indeholdende alt, hvad vi har af indikatorer (data), der kan belyse indsatsområderne.

Dvs. en samlet oversigt med data, lige fra *Den årlige investering pr. medarbejder på kurser* til *Antal daglige hits på intranettet*. At få alle disse data, som vi jo har liggende hos forskellige medarbejdere i organisationen, samlet ét sted kræver noget arbejde, men giver os også et uvurderligt overblik over den faktuelle tilstand.

Opdatering af kompetencekataloget

Pointen er, at når alle disse data først er samlet, så er det muligt at følge udviklingen løbende. Dette forudsætter, at der bliver lagt nye data ind, så snart de forefindes. Og til dette formål skal der følges en række procedurer, så de ansvarlige ansatte overholder denne forpligtelse.

Når data er samlet ét sted og de konstant opdateres, er det muligt at følge udviklingen inden for indsatsområderne og se, om vi lever op til vores værdigrundlag.

Den anden pointe ved kompetencekataloget er, at alle ansatte kan følge udviklingen i det, fordi det konstant er tilgængeligt via Vejle og Give sygehuses intranet.

Alle ansatte kan altså læse kompetencekataloget, mens en række nøglepersoner er udpeget til at opdatere kataloget inden for deres respektive ansvarsområder. Dvs. vi hele tiden har et overblik over vores videnkapital p.t. og samtidig kan bruge Kompetencekataloget til at plukke af, når vi skal skrive det næste videnregnskab.

Det næste videnregnskab

Før vi laver det næste videnregnskab, vil vi justere nogle af de elementer, der bruges i udarbejdelsen af det.

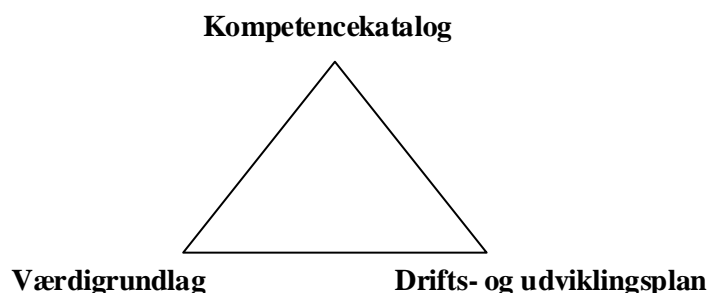
Vores kompetencekatalog er som sagt delt op efter de fire indsatsområder: Medarbejdere, patienter, teknologi og processer. Det vil vi lave om. Vi vil ikke udskifte indholdet, men vi vil justere dispositionen, så den følger værdigrundlaget.

Dvs. at vi til hver enkelt udsagn i visionen og værdigrundlaget vil knytte de data, der siger noget om det. Herved vil vi få en mere gennemskuelig og let forståelig sammenhæng mellem værdigrundlag og kompetencekatalog. Det vil også fremgå mere klart hvis vi er på afveje i forhold til at opfylde udsagnene i værdigrundlaget. Endelig vil det også være mere overskueligt for medarbejdere at følge med i.

Når vi foretager denne justering af kompetencekataloget, får vi også muligheden for at indkredse områder i værdigrundlaget, som ikke understøttes i kompetencekataloget. Disse huller skal naturligvis udfyldes.

Dette kan enten gøres ved at samle data, der fylder huller. Eller, hvis dette ikke er muligt, at sætte en udvikling i gang ved at indføre nye projekter i sygehuses drifts- og udviklingsplanen for næste år, så vi i arbejdet fremover vitterligt lever op til værdigrundlaget.

Herved får vi en trekantsmodel, der hedder:



Det er vigtigt for os som sygehus at udarbejde videnregnskab og vedligeholde kompetencekataloget, fordi vi er så stor en organisation, med en kolossal stor vidensressource.

Med 2100 ansatte er det gode værktøjer at have, fordi ledelsen hurtigt kan overskue, hvilken udvikling der foregår i virksomheden. Vigtigst er, at virksomheden også bliver mere overskuelig for de ansatte, og forholdet mellem ledelsen og ansatte derved bliver tættere, fordi alle kan tale med om virksomhedens udvikling.

Og fordi vores fælles identitet som ansatte i en organisation med et ambitiøst, men også humanistisk, værdigrundlag er på dagsordenen - hver dag.

Virksomhedsberetning med videnregnskab for Vejle og Give sygehuse 2000 kan rekvireres i pdf-format hos Tomas Homburg, e-mail: toh@vs.vejleamt.dk

Faktaboks start:

Vejle og Give sygehuse har fælles ledelse og administration, placeret på Vejle Sygehus
Omsætning: ca. 0,6 mia. kr.

Ca. 2100 ansatte

Faktaboks slut

BILLEDTEKSTER:

Kenneth Seerup Jørgensen, HD/IØ, administrationschef på Vejle og Give sygehuse siden 1998. Før da økonomi- og administrationschef på Handelsskolen i Ishøj og sektionschef i Nykredit A/S.

Tomas Homburg, cand. mag., informationsmedarbejder på Vejle og Give sygehuse i et år. Før da ansat i Dansk Flygtningehjælp og gymnasielærer.